

RECOMENDAÇÃO N.º 24/CITE/2023

Nome da entidade: Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil.

Assunto: Análise técnica do Plano para a Igualdade do Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil.

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade do Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil.

I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade do Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil corresponde a 2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

O Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, assumiu que realizou o autodiagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados para a elaboração do Plano de Igualdade de Género de 2024, tendo em conta o Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade anuais e a matriz de diagnóstico disponibilizada na plataforma da CITE.

Este Plano apresenta um conjunto extenso de indicadores, desagregados por sexo, que caracterizam a organização em termos de igualdade de género a 31 de dezembro de 2022 – evolução da distribuição dos efetivos entre homens e mulheres, por faixa etária, por grupo profissional, por níveis de escolaridade, por antiguidade, por vínculo contratual, remuneração-base, composição do conselho de administração e das chefias intermédias e no recrutamento e seleção.

1.1. Objetivo

O Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil enquadra-se na promoção de uma política de igualdade e de não discriminação entre mulheres e homens, tendo por objetivo promover o respeito pela igualdade de oportunidades para todos os profissionais. E assumindo que todas as práticas, políticas e procedimentos laborais estão orientados no sentido de impedir a discriminação e o tratamento diferenciado em função da raça, género, orientação sexual, credo, estado civil, deficiência física ou de opiniões de outra natureza, origem étnica ou social, naturalidade ou associação sindical.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado em três componentes da gestão empresarial, com um conjunto de dimensões associadas no âmbito da igualdade de género, e que integram o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, concretamente:

1. Planeamento estratégico
 - Estratégia, missão e valores da empresa
2. Gestão de recursos humanos e recrutamento e seleção
 - Gestão de carreiras e remunerações
 - Diálogo social, participação de profissionais
 - Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho
 - Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
 - Formas inovadoras de organização do trabalho
 - Benefícios diretos a profissionais, trabalhadoras e suas famílias
 - Proteção na maternidade e na paternidade e assistência à família
3. Comunicação
 - Comunicação interna e externa

1.3. Calendário de execução

Apesar da referência no Plano ao ano de 2024, nenhuma das medidas surge com a devida calendarização de execução.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Não existe menção de como serão efetuados o acompanhamento e a monitorização.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- Antes da implementação de um plano para a igualdade é fundamental fazer um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização a nível da igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito, permitindo a definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- Foi realizado o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género, e foram identificados os instrumentos utilizados para a realização do mesmo e apresentados os resultados obtidos.

- O Plano está construído apenas em termos de medidas, estando em falta os departamentos responsáveis, as áreas envolvidas, os indicadores de resultado, metas e calendarização, bem como o impacto esperado para cada medida e respetiva identificação dos recursos financeiros envolvidos em cada medida. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- Enumera-se um conjunto de medidas a implementar, como sendo as áreas a melhorar ou de reforço das boas práticas da organização. Contudo, não há elementos que permitam fundamentar a necessidade de intervir nestas áreas funcionais da organização, de forma a contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos.
- Não há indicação da calendarização de execução das medidas, pelo que não se consegue perceber se existe uma precedência ou prioridades na sua execução.
- Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, elementos esses que se revestem de extrema importância, uma vez que permitem proceder aos ajustamentos necessários ou para reforçar as medidas que assim o exijam.

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade do **Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil**:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, informa-se que se encontra disponível no site da CITE o Guião em: https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf.
- A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), desenvolveu um Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, que poderá aceder através do link: : <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>.
- Congratula-se o facto do Plano para a Igualdade integrar o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género e analisar as assimetrias de género, com base na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, intervir nas seguintes dimensões da igualdade de género, designadamente a igualdade no acesso ao emprego; a igualdade nas condições de trabalho; a igualdade remuneratória; a

proteção na parentalidade e na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, de forma a alcançar a igualdade entre mulheres e homens na organização.

- O processo de construção de um Plano para a Igualdade eficaz e que corresponda cabalmente às necessidades identificadas por uma dada organização através do respetivo diagnóstico integra medidas que devem ser operacionais e mensuráveis.
- O Plano carece de requisitos essenciais, nomeadamente: objetivos estratégicos, focalização dos recursos humanos envolvidos na implementação das medidas, orçamento para cada medida, indicadores de resultado e metas. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das atividades e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- A monitorização e a avaliação do Plano consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir-se correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, sugere-se que se defina um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e instrumentos a utilizar. Podem ser identificados os riscos inerentes à execução de uma medida, bem como os procedimentos de atuação caso tal ocorra no decorrer da monitorização ou da avaliação.
- Recomenda-se a utilização de linguagem inclusiva ao longo do Plano. Esta deve especificar o sexo e neutralizar ou abstrair-se a referência sexual. A linguagem não deve reforçar estereótipos e papéis sociais de género. Deve ser utilizada a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja o uso da terminologia: “trabalhadoras/es”.
- Por fim, sugere-se a alteração da linguagem inclusiva no tratamento dos dados estatísticos, ou seja, utilizar o termo sexo em vez do termo género, e não usar o termo género no contexto da promoção da igualdade entre mulheres e homens.
- Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras, ou às suas estruturas representativas, relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da empresa do **Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil**.

- Informa-se que a CITE se encontra disponível para eventuais esclarecimentos e/ou apoio na utilização do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, através do e-mail: planosigualdade@cite.pt, bem como no apoio às entidades/empresas na elaboração do plano para a igualdade, através de formação nos Laboratórios de Igualdade, presencialmente e a distância.

Lisboa, 22 de novembro de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 20 de dezembro de 2023, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata.

AMC/MRF